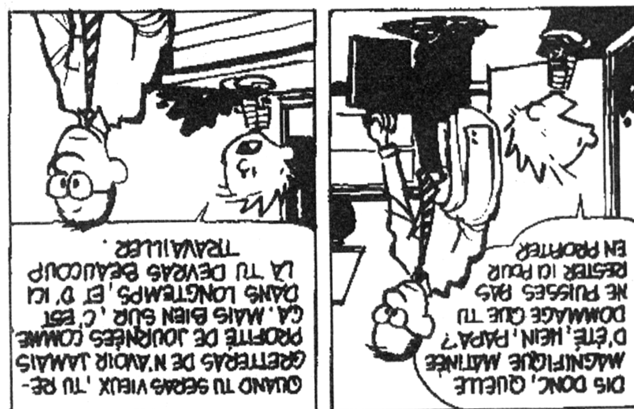
COMMENT VIRER SON PATRON



guide pratique de l'action directe pour les travailleuses & les travailleurs

Ce pamphlet, dans sa version américaine, a été publié par ***BossBusters***, un projet des *Bay Area Industrial Workers of the World*.



Comment virer son patron

Je ne connais aucune autre action
qui vous donnera autant de satisfaction,
ni autant d'angoisse au patron, qu'un petit peu
de sabotage au bon moment,
au bon endroit.
«Big» Bill Haywood

L'indignité de perdre sa vie à la gagner est bien connue de tous ceux qui y sont contraints. La démocratie, ce grand principe qui serait le fondement des la sociétés occidentales, est jetée aux orties, dès que nous nous pointons au travail. Sans droit de regard sur ce que nous produisons, ou sur l'organisation de cette production, et ne touchant qu'une infime partie de sa valeur, il est tout à fait légitime d'en vouloir au patron.

A terme, bien sûr, nous avons besoin de créer une société où les travailleurs prendront toutes les décisions concernant la production et la distribution des biens et des services. Les industries nuisibles ou dangereuses, comme celles des armements, de la chimie, ou encore les arnaques des banques et des assureurs, seront éliminées. Ce qui est vraiment essentiel, la nourriture, l'hébergement, l'habillement, pourraient être produits par tous, et en ne travaillant que quelques heures par semaine.

Mais pour le moment, nous devons élaborer des straté-

gies qui préfigurent cette "utopie", tout en contrecarrant l'ennui de l'esclavage salarié contemporain. *BossBusters*, une émanation des *Bay Area Wobblies* (1), a la conviction que le moyen d'atteindre ces deux buts est l'action directe sur les lieux du travail. Mais, de quoi s'agit-il ?

C'est une forme de guérilla qui entrave la capacité du patron à générer des profits, et le contraint à céder aux exigences des travailleurs. La grève est la manifestation la plus connue de l'action directe. Il s'agit, tout simplement, de quitter le lieu de travail et de refuser d'y retourner tant que les revendications n'ont pas été satisfaites. C'est la tactique préférée des syndicats sectoriels de l'*AFL-CIO* (2), mais lors d'un conflit avec le patronat, une des moins efficaces.

Les patrons, qui disposent de réserves financières conséquentes, sont mieux armés que les travailleurs pour subir une grève de longue durée. Souvent les caisses des syndicats seront gelées ou confisquées par une action en référé. En plus, une grève qui traîne en longueur, est l'occasion rêvée pour remplacer les grévistes, par une main d'œuvre plus servile.

Les travailleurs sont bien plus efficaces lorsqu'ils pratiquent l'action directe sur le lieu de travail. En réduisant la marge de profit de l'employeur, tout en percevant un salaire, vous paralysez le patron, sans lui fournir le prétexte d'engager un "jaune" à votre place. Par définition, l'action directe regroupe les tactiques qui peuvent être mises-en œuvre par les travailleurs eux-mêmes, sans faire appel aux agences gouvernementales, aux bureaucrates syndicaux ou aux avocats hors de prix. Demander l'aide du *National Labor Relations Board* (3) peut se justifier dans certains cas de figure, mais ce n'est pas de l'action directe.

La liste suivante recense les manifestations les plus populaires de l'action directe, utilisées par les travailleurs pour obtenir gain de cause. Néanmoins, d'un point de vue strictement juridique, elles sont presque toutes illégales. Mais toutes les vic-

toires décisives remportées par les travailleurs, l'ont été par des actions directes militantes, et qui furent à l'époque, illégales et sujettes à la répression policière. Après tout, jusqu'au années 30, les lois régissant l'activité syndicale étaient très simples : il n' y en avait aucune. La plupart des tribunaux considéraient que les syndicats complotaient pour entraver illégalement le libre échange. Les grévistes étaient régulièrement passés à tabac ou révolvérisés par la police, la milice d'état, les troupes fédérales ou encore par des barbouzes.

Le droit de s'organiser en syndicat est aujourd'hui officiellement reconnu, mais il existe tant d'entraves juridiques, que toute action efficace est toujours aussi difficile à mettre en œuvre. Il en découle qu'un travailleur envisageant de pratiquer l'action directe — outrepassant la législation en vigueur, et frappant le patron là où ça fait mal — doit connaître à fond la législation du travail, comment elle est appliquée, et souvent instrumentalisée à l'encontre des syndicalistes. En même temps, les travailleurs doivent se rendre à l'évidence que la lutte entre patrons et salariés n'est pas de tout repos, c'est une guerre sociale. En l'occurrence, les travailleurs doivent utiliser des formes d'action efficaces, que cela plaise aux patrons (et à leurs tribunaux), ou non.

Voici donc une liste des types d'action directe les plus utiles.

Lever le pied

Issu d'une longue tradition, c'est un classique dans son genre. En 1899, les dockers organisés de Glasgow exigèrent une augmentation de 10%, qui fut refusée par le patronat, et se mi-

rent en grève. Des "jaunes" furent recrutés parmi les ouvriers agricoles de la région, et les dockers durent reconnaître leur défaite, en retournant travailler sans augmentation. Mais, avant de reprendre le travail, leur délégué prit la parole: «*Vous allez reprendre le travail à l'ancien tarif. Les employeurs nous ont rebattu les oreilles qu'ils étaient ravis du travail des ouvriers agricoles qui nous ont remplacés pendant la grève. Mais nous, nous les avons vu à l'œuvre, et constaté qu'ils ne savaient pas décharger un navire, qu'ils laissaient tomber la moitié des marchandises qu'ils transportaient. Bref, que deux "jaunes" peinaient à abattre le travail d'un seul d'entre nous. Néanmoins, les patrons sont ravis de leur travail. Eh bien, il ne nous reste plus qu'à travailler comme les ouvriers agricoles.*» Cette consigne fut suivie à la lettre. Quelques jours plus tard, les patrons demandèrent un entretien avec le délégué syndical, et l'implorèrent, en consentant une augmentation de 10%, de demander aux dockers de travailler comme ils le faisaient avant la grève.

Au début du XXe siècle des cheminots entretenant des voies dans l'Indiana, subirent une réduction de salaire. Ils se rendirent immédiatement chez le maréchal-ferrant, et firent raccourcir leurs pelles de deux pouces. De retour au boulot, ils dirent au patron : « à paye rabotée, pelle rabotée ».

En fait, il suffit de faire preuve d'un peu d'imagination. Par exemple, à San Francisco, les conducteurs de RER (Bay Area Rapid Transit) on le droit de demander des "10-501" (pause WC) n'importe où, sur la ligne principale. Les contrôleurs du trafic ne peuvent leur refuser. Dans la pratique, les conducteurs en font rarement usage. Mais, de quelle marge de manœuvre bénéficierait la direction, si tous les conducteurs de rame se mettaient à prendre de 10-501 prolongés à chaque traversée de la baie ?

La grève du zèle

Tout emploi est régit par un maquis de lois, de règlements, de directives, etc. La plupart d'entre eux sont complètement inapplicables — et généralement — ignorées. Souvent, les travailleurs transgressent les ordres, font les choses à leur manière, et ne respectent pas les voies hiérarchiques, ne serait-ce que pour remplir les quotas de production. Même les chefs, dont c'est pourtant le travail de faire appliquer les règlements, ont des accords tacites concernant les raccourcis indispensables pour remplir les objectifs, en temps et en heure. Mais qu'adviendrait-il, si tous ces règlements et consignes étaient appliqués à la lettre ? Il en résulterait une vaste confusion. La production, et le moral chuteraient. Cerise sur le gâteau : les travailleurs sont difficilement sanctionables. Après tout, ils ne font que "suivre le règlement".

En France, à la création de la SNCF, le droit de grève fut supprimé. Néanmoins, les travailleurs du rail trouvèrent d'autres façons d'exprimer leurs griefs. La réglementation en vigueur stipulait que le conducteur de locomotive devait s'assurer de la praticabilité de tout pont emprunté par le convoi. Si, après son examen de l'ouvrage d'art, un doute subsistait, il devait consulter l'ensemble de son équipe. Comme de bien entendu, chaque pont fut ainsi inspecté, chaque équipe consultée, et aucun train n'arriva à l'heure.

Pour obtenir gain de cause sans se faire licencier, les travailleurs des P&T autrichiens observèrent, à la lettre, la consigne qui voulait que chaque envoi fut pesé, pour s'assurer que l'affranchissement correspondait bien au poids de l'expédition. Précédemment, ils oblitéraient tout envoi manifestement surtaxé par rapport à son poids. Respectant ainsi l'esprit de la réglementation, à défaut d'en respecter la formulation exacte. En pesant et en triant minutieusement chaque envoi, les bureaux de poste furent saturés de courrier en souffrance au bout de 48 heures.

La grève de qualité

Pour les travailleurs du secteur tertiaire, un inconvénient majeur des actions directes, telles que "Lever le pied", c'est qu'elle pénalisent plus les consommateurs (principalement des travailleurs), que le patron. Une façon d'éviter ce piège est de fournir un meilleur service, ou un service moins cher — au frais du patron, bien sûr.

A la Pitié-Salpêtrière, le personnel craignait pour la santé des malades, s'il faisait grève.Ils refusèrent donc d'encaisser la moindre prestation. Les résultats ne se firent pas attendre.

Les patients étaient mieux soignés (et gratuitement), puisqu'on passait plus de temps à s'en occuper, et moins de temps à remplir les paperasses. Les revenus de l'hôpital chutèrent de moitié. C'est une administration paniquée qui céda aux revendications, au bout de trois jours.

A Lisbonne, en 1968, les travailleurs des transports en commun pratiquèrent la gratuité des transports, pour protester contre le refus d'une augmentation. Le soutien des usagers, pour ces grévistes du compostage leur était évidemment, solidement acquise.

A New York, une grève fut perdue par les membres des IWW-Restauration, mais ils réussirent à obtenir partiellement gain de cause en suivant les conseils des organisateurs Wobbly. "Empilez les assiettes, servez des portions doubles, et calculez les aditions à la baisse."

Grève Générale !!!



La grève d'occupation

Ce n'est pas la durée d'une grève qui fait son efficacité. Au moment opportun et bien exécutée, une grève peut-être remportée en quelques minutes. De telles grèves sont appelées des "Pose-Ton-Cul". Tout le monde s'arrête de travailler, tout en restant à son poste.

Une variante est la "Rouspétence-Massive". Là, tout le monde s'arrêter de bosser, et se retrouve dans le bureau du patron, pour l'entretenir d'un sujet de la plus haute importance. (Si le bureau n'est pas assez grand, y aller à la queue leu leu est tout aussi éprouvant pour le taulier).

A la Hudson Motor Car Company de Detroit, les IWW obtinrent de très bons résultats entre 1932 et 1934 grâce aux grèves Pose-Ton-Cul. «*Pose ton cul, et regarde ta paye décoller !*» proclamaient les autocollants fixés sur les pièces défilant sur les chaînes de montage. En pleine Dépression, une pratique soutenue du Pose-Ton-Cul fit grimper les salaires de 100% (de $.75 de l'heure à $1.50).

Confrontés à une réduction de 50% de leur salaire, les intermittents du spectacle, affiliés aux IWW, choisirent le bon moment pour débrayer. La pièce comprenait 150 figurants déguisés en soldats Romains, qui devaient porter la reine sur une litière, à chacune de ses entrées et sorties de scène. Au signal de l'entrée de la reine, les figurants l'entourèrent en refusant de poursuivre la pièce tant que leur salaire fut non seulement rétabli, mais triplé.

Les grèves d'occupation sont toujours aussi redoutables. En 1980, à Houdaille en Ontario, la KKR Corporation annonça sa prochaine délocalisation en Caroline du Sud. Les travailleurs répliquèrent en occupant l'usine pendant deux semaines. KKR fut contraint de négocier un plan social comprenant retraites, indemnités de licenciement, et assurance-maladie.

La grève sélective

L'imprévisibilité est une arme formidable, pour les travailleurs. A Philadelphie, les enseignants employèrent avec succès la grève sélective en 1991. Ils constituèrent un piquet de grève le lundi et mardi, se présentèrent au travail le mercredi, débrayèrent jeudi, et reprirent le travail vendredi et lundi.

Ce jeu de cache-cache compromit l'embauche de briseurs de grève par les administrateurs. Mais aussi les contraignirent à assurer la permanence des cours. Tâche que la plupart d'entre eux n'avaient pas assurée depuis des années. Cette tactique fut si efficace, que la législature de Pennsylvanie déposa des projets de loi, visant à interdire les grèves sélectives.

La sonnette d'alarme

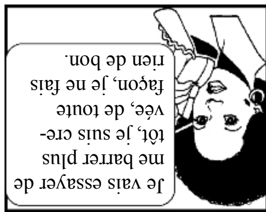
Il suffit parfois simplement de dire aux gens ce qui se passe au boulot, pour exercer une pression insupportable sur le patron. Les industries de services, comme les restaurants et les usines d'emballage sont particulièrement vulnérables. Une fois de plus, comme avec la grève de qualité, vous obtiendrez le soutien du public, qui peut faire — ou défaire — la viabilité d'une entreprise. La sonnette d'alarme peut être, tout bêtement, une conversation entre quatre-yeux avec un client. Ou, plus dramatiquement, les déclarations à la presse d'un ingénieur de chez Pacific Gas & Electric, qui révéla que les plans des réacteurs nucléaires de Diabolo Canyon avaient été inversés. *La Jungle*, le roman d'Upton Sinclair, révéla au début du XXe siècle, les conditions de travail épouvantables et les scandaleuses pratiques d'hygiène, alors monnaie courante dans les abattoirs. Aussi, les serveurs peuvent informer les clients, sur les diverses substitutions et fraudes commises par les gérants dans la restauration.

De même que la grève du zèle met fin au laisser-aller habituel, la sonnette d'alarme la porte à la connaissance de tous.

L'arrêt maladie

C'est une bonne façon de faire grève, sans la faire. Il s'agit de paralyser l'entreprise par la multiplication coordonnée des arrêts de travail. A l'inverse du débrayage avec préavis, cette méthode à l'avantage d'être efficace à l'échelle d'un service, ou d'un atelier. Elle peut même être employée avec succès, sans structure syndicale formelle. C'est la méthode traditionnelle utilisée dans les services publics, où dans certains pays, le droit de grève n'est pas toujours reconnu.

Dans un hôpital psychiatrique en Nouvelle-Angleterre, l'idée même d'un arrêt maladie généralisé, porta ses fruits. Au cours d'une discussion à propos d'un syndicaliste licencié, entre un chef de service et un contre-maître, celui-ci évoqua nonchalamment l'épidémie de grippe faisant rage en ce moment, et ne serait-ce pas terrible s'il ne restait plus assez de personnel valide pour assurer le service ? Simultanément — et tout à fait par hasard — la direction du personnel fut submergée d'appels de salariés, voulant savoir combien de jours maladie il leur restaient à prendre. Le chef de service comprit le message, et le syndicaliste réintégré.



Le double pouvoir (court-circuiter le patron)

La meilleure façon d'accomplir une tâche est, tout simplement, de s'organiser et de la faire nous même. Plutôt que d'attendre que le patron veuille bien prendre en compte nos demandes, et mette des lustres à les appliquer, nous avons souvent le pouvoir de les adopter, sans lui demander son avis.

Le propriétaire d'un café à San Francisco, gérait très mal sa trésorerie. Un jour de paye, les chèques n'arrivèrent pas. Ce gérant avait beau assurer les employés que les chèques ne tarderaient pas. Au bout du compte, les travailleurs décidèrent de régler le problème eux-mêmes. En se payant quotidiennement du produit des caisses enregistreuses. Et en laissant des reçus pour les sommes avancées, pour que tout soit régulier. Il y eu du barouf, mais après ça, les chèques arrivèrent toujours à l'heure.

Dans une petite imprimerie de labeur dans le quartier des affaires de San Francisco, une presse hors d'âge fut mis au rancart, dans un coin de l'atelier. Elle fut remplacée par une presse dernier cri, et selon le patron, l'ancienne ne servirait qu'à "imprimer les enveloppes". Mais, les conducteurs-offset se mirent à la cannibaliser, en récupérant les pièces de rechange, pour les autres bécanes de l'atelier. Il fut bientôt évident pour tous, sauf pour le patron, que cette presse ne serait jamais remise en service.

Les imprimeurs demandèrent au patron de la faire déménager dans la réserve, car elle prenait beaucoup de place dans l'atelier, déjà exigu. Il tergiversa un peu, semblait indécis et ne fit rien. Finalement, un jour après leur service, ils prirent un chariot et tant bien que mal poussèrent l'engin dans un ascenseur, pour le monter à la réserve. Sur ce, le patron arrive, et bien que rendu livide par cette usurpation manifeste de son autorité, n'en pipa mot. A la place de l'ancienne presse, fut installé un espace de repos, avec quelques fauteuils et des présentoirs de journaux.



Sois pas pigeon, plume ton patron ! Phtocopie et diffuse cette brochure aux frais de ton entreprise !

Le grain de sable

C'est un terme générique désignant un ensemble de mauvais tours, diableries et farces diverses, destinées à rappeler au patron jusqu'à quel point il a besoin de vous (et inversement, que vous n'avez pas besoin de lui). Bien que toutes ces tactiques soient non-violentes, la plupart font partie de ce que la société réprouve. Elles ne doivent être utilisées que dans les combats les plus acharnés. Quand il s'agit d'une guerre de classe ouverte, entre les travailleurs et les patrons.

Corrompre des données stockées magnétiquement (comme les cassettes, disquettes et disques durs peu ou mal blindés) peut se faire en les exposant à un fort champ magnétique. Un aimant de haut-parleur fera l'affaire (plus il est gros, mieux ça sera). Les écrans d'ordinateur aussi, supportent mal la présence de champs magnétiques. Les surtensions, et même les coupures de courant peuvent endommager les systèmes d'exploitation des ordinateurs. Il est parfois plus simple d'"égarer" les disquettes ou bandes magnétiques de sauvegarde, qui contiennent des informations aussi vitales pour l'entreprise. Les travailleurs de la restauration peuvent acheter des souris et autres "nuisibles" dans les animaleries, pour les libérer dans un endroit propice. Pour un effet comique maximum, prévenir anonymement les services de l'hygiène.

Une chose qui a toujours inhibé la volonté de faire grève, est la question des "jaunes" ou des briseurs de grève. Au cours d'une grève des chemins de fer, en 1886, une solution à ce problème a été trouvé par les grévistes, qui emmenèrent des "souvenirs" du travail, chez eux. Curieusement, les trains ne pouvaient rouler sans ces petites pièces, indispensables. Et les "jaunes" se retrouvèrent désœuvrés. De nos jours, il est sans doute plus simple (et plus sûr) de planquer ces pièces sur les lieux de travail, plutôt que de prendre le risque de les sortir.

Utilisez le papier à entête du patron pour commander une tonne de fournitures de bureau complètement inutiles, et faites les livrer au bureau. Si l'entreprise dispose d'un numéro de téléphone en 0800 ou 0805, demandez à vos amis de saturer le standard avec des appels furieux, au sujet de la situation présente et bien sûr, intolérable. La cyanolite aussi, recèle des utilisations insoupçonnées, un peu d'imagination, que diable !

La solidarité

La meilleure arme, bien sûr, reste l'organisation. Si un travailleur isolé se rebiffe, les patrons l'écraserons comme un insecte. Et les insectes écrasés ne sont d'aucune utilité à leurs familles, leurs amis ou aux mouvements sociaux. Mais si les travailleurs se redressent ensemble, le patron n'aura d'autre choix, que de les prendre au sérieux. Un patron peut virer un salarié qui fout la merde, mais il aura plus de mal à licencier tous ses employés.

Le succès de toutes les tactiques évoquées ci-dessus, dépendent de la solidarité, de l'action coordonnée d'un groupe de travailleurs. Les actes de sabotage individuels, bien que satisfaisants, n'offrent qu'un sentiment passager de vengeance accomplie. Ce qui, assurément, est peut-être la seule chose qui vous permette de ne pas pêter les plombs, certains mauvais jours au boulot. Mais si vous voulez vraiment ressentir un sentiment de pouvoir collectif, rien ne vaut l'action directe d'un grand nombre de travailleurs, pour bien se marrer.



Notes

(1) *Wobblies* est le pluriel de Wobbly, un adhérent des Industrial Workers of the World.
(2) American Federation of Labor - Congress of Industrial Organisations.
(3) Le *NLRB* est l'organisme fédéral de médiation entre le patronat et les syndicats.



Merci aux sections IWW de New York et de Lehigh Valley pour leurs éditions précédentes du *Guide de l'action directe pour les travailleurs* dont est tiré cette adaptation. Merci aussi à Martin Sprouse et aux éditions Pressure Drop, pour certaines anecdotes tirées de son ouvrage *Sabotage in the American Workplace: Annecdotes of Dissatisfaction, Mischief and Revenge*.